# ZWIĄZKOWIEC POLSKI

## ORGAN POLSKIEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁOWYCH I HANDLOWYCH

**Nr. 7—8 (Ogólnego zbioru 216—217). Sosnowiec, 30 Kwietnia 1930 r. Rok X.**

Adres Redakcji i Administracji: Sosnowiec, Warszawska 22. Telefon 3-02 Skrz. poczt. Nr. 120.

„Związkowca Polskiego" redaguje wybrany przez Zarząd Związku Komitet Redakcyjny, który ponosi moralną odpowiedzialność za kierunek i całokształt pisma.

Przedpłata za „Związkowca Polskiego" wynosi 2 Złote 20 groszy kwartalnie.



**W organizacji i pracy — potęga i przyszłość Polski.**

**Zarząd Związku zwołuje na dzień 25 maja 1930 roku do Sosnowca godz. 10 min. 30 przed południem**

**DO SALI**

**Teatru Miejskiego w Sosnowcu, ul. Teatralna**

# XIII WALNE ZGROMADZENIE DELEGATÓW

**z następującym porządkiem obrad:**

I-SZA SESJA

1) Zagajenie i wybór Prezydjum.
2) Przyjęcie protokołu Walnego Zgromadzenia Delegatów z dnia 26 maja 1929 r.
3) Zatwierdzenie sprzedaży placu przy ulicy prez. Mościckiego (dawn. Nowokościelnej).
4) Udzielenie pełnomocnictw Zarządowi do wszelkich tranzakcyj związanych z budową domu związkowego.
5) Upoważnienie Zarządu do nabycia parcel pod budowę domu wypoczynkowego w Olkuszu, oraz budowy tego domu.

II-GA SESJA

6) Sprawozdania:
   a) Zarządu za ostatni okres kadencji.
   b) Rachunkowe.
   c) Komisji Rewizyjnej.
7) Dyskusja nad sprawozdaniami.
8) Zatwierdzenie budżetu na rok 1930.
9) Referat programowy Sekretarza Generalnego.
10) Wybory 7 członków Zarządu i 15 zastępców, 6 członków Komisji Rewizyjnej i 5 zastępców, 5 członków Sądu Koleżeńskiego i 3 zastępców.
11) Zmiany w statucie.
12) Regulaminy świadczeń.

Zakończenie obrad.

# PRZED WALNEM ZGROMADZENIEM.

I znów, jak co roku, jesteśmy przed Walnem Zgromadzeniem Związku. Zbliża się czas oceny całorocznej działalności Zarządu, ustalenie wytycznych dalszej pracy we wszystkich dziedzinach poruczanych naszemu Związkowi.

Słusznem będzie zatem rozejrzeć się w tem, co dokonane zostało w ubiegłym okresie sprawozdawczym i pokrótce choćby zastanowić się nad linją rozwojową organizacji.

Ubiegły okres sprawozdawczy nie obfitował w momenty pełne efektów zewnętrznych, należy go raczej scharakteryzować jako okres pracy wewnętrznej, polegającej na wewnętrznej konsolidacji i pracy organizacyjnej wewnątrz Związku samego. Praca ta prowadzona była zarówno przez Zarząd Główny, jak i przez Oddziały. Siła związkowa wzrasta systematycznie. Powoli, lecz stale wzmaga się nasycenie członkami poszczególnych warsztatów pracy. Osiągamy stopniowo większość nietylko w poszczególnych przedsiębiorstwach, lecz i na terenie poszczególnych miejscowości. W Zawierciu zdołaliśmy zrzeszyć 74% ogółu zatrudnionych pracowników na tym terenie. Podobnie i w innych ośrodkach przemysłowych. Prowadzimy przedewszystkiem pracę propagandową pośród członków Związku, starając się zorganizowanych wciągnąć w orbitę czynnej pracy, przez co podniesiona zostaje jakościowa wartość elementu członkowskiego. Pracujemy w niesłychanie trudnych warunkach, nie mając dotychczas, po dwunastoletniem istnieniu odbudowanego Państwa, zapewnionej ochrony przedstawicielstwa pracowniczego przez związki zawodowe i możności zawierania umów zbiorowych. Stanowisko pracodawców jest w stosunku do Związku naszego wrogie, co najmniej nieprzychylne. Jest to świadectwem, iż organizacja rzetelnie broni praw swych członków, nie dając się powodować żadnemi ubocznemi względami.

Trzymamy rękę na pulsie pracy nad postępem socjalnym w Polsce i w całym świecie. Zainicjowaliśmy szereg akcyj, mających na celu zapewnienie pracownikowi umysłowemu lepszego jutra, jak reformę sądów pracy, udział przedstawicieli pracowniczych w Komisji Kodyfikacyjnej Pracy, nowelizację rozporządzenia o urlopach, scalenie ubezpieczeń społecznych.

Bierzemy udział w kongresach międzynarodowych organizacyj pracowników umysłowych, zdołaliśmy wywalczyć udział przedstawicieli naszych w XII Sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy i Technicznej Przygotowawczej Konferencji Węglowej, które odbywały się w Genewie przy Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Wewnątrz kraju zainicjowaliśmy scalenie ruchu zawodowego, dając początek przez współpracę z Polską Konfederacją Pracowników Umysłowych akcji, zmierzającej do połączenia z naszą Federacją. Czynione są próby rozciągnięcia konsolidacji na szersze tereny i jedynie zła wola jednostek utrąca możliwość zjednoczenia całego ruchu zawodowego pracowników umysłowych, czego znów kategorycznie żąda ogół pracowniczy, nie mogący pojąć sporów prowadzonych przez przywódców poszczególnych ugrupowań.

W Związku samym, w pracy codziennej poczyniliśmy szereg doniosłych reform i udoskonaleń. Uruchomiliśmy specjalny wydział prawny ze ścisłą ewidencją prowadzonych spraw, co pozwala nam każdorazowo kontrolować istniejący stan rzeczy w każdej z nich. Dajemy z reguły wszystkim członkom, którzy ponad rok nieprzerwanie do chwili zgłoszenia pretensji swej pozostawali w Związku, zastępstwo przed sądami pracy i powszechnemi w sprawach wynikających z ustawodawstwa socjalnego. W roku sprawozdawczym udzieliliśmy ponad 800 porad prawnych i prowadziliśmy ponad 250 spraw w sądach, zakładach ubezpieczeń, inspektoratach pracy, w poszczególnych firmach. Suma pretensyj w sprawach poszczególnych członków prowadzonych przez Związek waha się około 200,000 zł., na co składają się przedewszystkiem roszczenia o zapłatę za godziny nadliczbowe. W zasadniczych sprawach, mających znaczenie prejudycjalne dla szeregu podobnych kwestyj, delegujemy adwokatów do Sądu Najwyższego w Warszawie, ponosząc z tego tytułu wielkie ciężary.

Powołaliśmy Komisję Propagandową, mającą na celu koordynację pracy poszczególnych Oddziałów w tej dziedzinie. Stworzyliśmy Sekcję Sztygarów i Sekcję Majstrów. Powołaliśmy referat do spraw gospodarczych, powierzając mandat referenta gospodarczego jednemu z kolegów członków Zarządu Głównego. Zadaniem jego będzie informowanie Zarządu o sytuacji gospodarczej kraju i poszczególnych dziedzin gospodarstwa narodowego, pozatem o światowych problemach gospodarczych.

Zbliżamy się coraz szybszym krokiem do realizacji wielkiego dzieła, które będzie pomnikiem dla przyszłych pokoleń związkowców — do budowy domu związkowego w Sosnowcu.

Zwolna, lecz pewnym krokiem zmierzamy ku lepszemu jutru. Przez rozwój organizacji pomnażamy siły pracownicze, które w odpowiedniej chwili będziemy umieli uruchomić dla wywalczenia należnych nam praw. Dlatego też z czystem sumieniem możemy sobie powiedzieć, że spełniliśmy w miarę naszych sił i możności swe zadanie.

Dzisiaj mamy prawo żądać od ogółu pracowniczego silniejszego poparcia we wszystkich poczynaniach i dążeniach Związku. Możemy wyraźnie sformułować swe żądania. W stosunku do niezrzeszonych rzucamy nakaz — **wszyscy pod sztandary związkowe, wszyscy w szeregi organizacji!** Od członków zaś żądać musimy, by nie ograniczali się do płacenia składek, lecz każdej chwili i przy każdej sposobności czynnie popierali Związek, który ich broni i walczy o lepszą dla nich przyszłość.

# Najpilniejsze problemy polskiego ustawodawstwa socjalnego.

Mówi się i pisze, że polskie ustawodawstwo socjalne o wiele wyprzedziło inne państwa, że ponoć mniej pracujemy już pod wpływem tych dobrodziejstw, aniżeli nawet proletarjackie państwo — Związek Socjalistycznych Republik Radzieckich.

Wszelkiego pokroju lewjatańskie pisma i pisemka, oraz prasa codzienna pozostająca na usługach kapitalistów rozmaitego kalibru i rzecz prosta na ich utrzymaniu usiłuje sączyć tę „słodką truciznę" w przekonania szerokiej rzeszy pracującej, aby, dmąc dla pozoru w dudkę nazwaną szumnie „interesem narodowym" lub, jak inni wolą „państwowym", opóźniać rozwój racjonalnej ochrony pracownika i nabijać w ten sposób kieszenie pracodawców kosztem pracownika umysłowego czy fizycznego, kosztem stabilizacji stosunków społecznych, która musiałaby nastąpić z chwilą ostatecznego, ustawowego uregulowania stosunków między kapitałem i pracą.

Tę samą pracę tylko z innej strony prowadzą komuniści, którym, rzecz prosta, zależy na przeciąganiu o ile się da jaknajdłużej stanu chaosu w stosunkach socjalnych, aby nie stracić okazji łowienia ryb w mętnej wodzie i wpływów na masy pracujące, które jedynie pod wpływem nędzy i płynącego stąd rozgoryczenia mogą, oczywiście, ulegać wywrotowej agitacji. Ten rozczulający lewjatańsko-komunistyczny sojusz musi, mimo, że obie strony operują zgoła odmiennemi metodami i argumentami, nasunąć wiele poważnych refleksyj każdemu obywatelowi, który przywykł zastanawiać się nad problemami życia społecznego i dociekać przyczyn poszczególnych zjawisk w życiu zbiorowem.

I my ze swej strony chcieliśmy rzucić kilka myśli w sprawie na tem miejscu poruszonej.

Punktem wyjścia naszych rozważań jest założenie, iż w państwie nowoczesnem, które stanowi organizm niesłychanie skomplikowany, istnieje poza interesami poszczególnych warstw czy klas społecznych, interes całej zbiorowości, interes wyższego rzędu, który, aczkolwiek może niezupełnie odpowiadać potrzebom poszczególnych grup, niemniej jednak będzie nad niemi dominował. Wyrazicielami poglądu na ów wyższy interes nie są, rzecz prosta, w żadnem państwie poszczególne grupy, wysuwające na pierwszy plan swój egoistyczny interes, a więc grupy krańcowe, lecz przedewszystkiem element może mniej liczny, lecz dość przygotowany do należytej oceny zagadnień ogólnych i umiejący dlatego właśnie widzieć ponad własnym interesem wyższą potrzebę zbiorowości.

Te grupy środka to inteligencja polska, w szczególności inteligencja pracująca, która dość dotkliwie odczuwa potrzeby klasy pracującej, aby nie dać się zahipnotyzować t. zw. „względami gospodarczemi", a z drugiej strony zbyt realnie styka się z działalnością organizmów gospodarczych, aby móc bezkrytycznie powodować się doktrynami, które bardzo jednostronnie ujmują zagadnienia życia zbiorowego.

Jako sprawdzian słuszności reform społecznych należy przyjąć okoliczność, czy mają one na celu istotnie organizację życia zbiorowego, czy też dążą do jego zanarchizowania.

Społeczeństwo nowoczesne różni się zasadniczo od społeczeństw wieków poprzednich przedewszystkiem swą dążnością do planowej organizacji życia zbiorowego. Okres chaotycznej, indywidualnej gospodarki, okres liberalizmu ekonomicznego — minął bezpowrotnie. Do pracy i współzawodnictwa stają dziś potężne jednostki — całe narody zorganizowane w organizmy gospodarcze, dążąc w granicach możliwości naturalnych do samowystarczalności, a pozatem do ekonomicznej ekspansji. Ten czynnik zmusza państwa zacofane pod względem organizacji wytwórczości i wogóle życia zbiorowego do potężnych wysiłków dla uniknięcia podboju gospodarczego przez obcych.

Jednym z najważniejszych czynników produkcji jest praca, zarówno umysłowa, jak fizyczna. Jest ona przedmiotem nieustannej uwagi sfer interesujących się zagadnieniami gospodarczemi, jako źródło wielu niespodzianek, jako czynnik nie dający się ująć w ramy trwałej kalkulacji i zależny od wpływów ekonomicznych co najmniej w takiej mierze, jak od psychologicznych, jakiemi są nastroje polityczne chwili, czy też określone prądy społeczne rozmaitego rodzaju.

Dlatego też w życiu nowoczesnego społeczeństwa jest niezmiernie ważną kwestja uregulowania stosunku czynnika pracy do produkcji, jako całości.

Punkt ciężkości polega w danym wypadku na przeniesieniu wszelkich zatargów pomiędzy pracą, a kapitałem z dziedziny swobodnej gry sił na teren prawa. Dotyczy to zarówno zatargów indywidualnych, jak zbiorowych. Przez takie postawienie kwestje sporne odrazu tracą na ostrości, pozatem, co najważniejsze, rozstrzyganie sporów powierzone zostaje sądom, bądź bezstronnym instancjom rozjemczym, powodującym się przy wydawaniu decyzyj jedynie momentami prawa, podczas gdy przy regulacji bezpośredniej mamy zawsze do czynienia ze ścierającemi się egoistycznemi interesami poszczególnych grup społecznych, a o charakterze kompromisu decyduje przewaga ekonomiczna strony w danym momencie.

W praktyce przewaga ta jest naogół po stronie pracodawców, którzy zwłaszcza w indywidualnych sporach nie są skłonni do ustępstw. W wypadkach zatargów zbiorowych często o rezultacie ostatecznym decyduje bezpośrednia walka strajkowa, powodująca poważne straty dla obu stron, a przez to samo dla całości gospodarstwa narodowego. Dlatego też zbiorowość państwowo zorganizowana ma istotny interes wkraczania w te kwestje. Straty, jakie ponosi społeczeństwo, są tu materjalne i moralne i oba rodzaje równie dotkliwe. Uczucie rozgoryczenia i wzajemnej nienawiści pomiędzy poszczególnemi warstwami społeczeństwa powstające, zamiast spokojnej i trzeźwej oceny sprzeczności ich interesów ekonomicznych, jest objawem dla państwa wysoce szkodliwym. Również szkodliwym dla idei państwowej jest tego rodzaju przekonanie, powstające u poszczególnych jednostek, które czują się pokrzywdzone na tle swego stosunku pracy.

Ustawodawstwo socjalne spełnia właśnie rolę tak potrzebnego w tych wypadkach regulatora stosunków społecznych, czynnika organizującego społeczeństwo i normującego współżycie różnych klas społecznych o sprzecznych interesach ekonomicznych. Stąd jego doniosłe znaczenie dla życia zbiorowości, stąd jego charakter, który stawia je na granicy prawa prywatnego (cywilnego) i publicznego.

Polskie ustawodawstwo socjalne stworzone zostało, aby tym celom służyć. Jest ono jednak w obecnej chwili ułamkowe z powodu braku norm prawnych, regulujących poszczególne dziedziny i dlatego nie może spełnić całkowicie swej doniosłej roli. Wbrew wszystkim twierdzeniom o rzekomej nadmiernej rozbudowie prawa socjalnego w Polsce spotykamy tu szereg luk i to przedewszystkiem w dziedzinach najbardziej dla życia zbiorowego ważnych.

Na pierwszy plan wysuwa się kwestja zbiorowych zatargów pracy i rozjemstwa oraz zbiorowych umów pracy, nadto prawa koalicji, to jest prawa o ochronie związków zawodowych i o ich charakterze i kompetencjach. W dążności do należytej organizacji życia zbiorowego organizmy państwowe w przyszłości niewątpliwie uznają konieczność nadania charakteru publiczno-prawnego korporacjom zawodowym i zarazem przy zagwarantowaniu ich niezależności, poddadzą je odpowiedniej kontroli.

Kwestje ubezpieczenia społecznego są również ułamkowo jedynie załatwione. Przedewszystkiem w większej części kraju olbrzymia rzesza robotnicza nie ma zabezpieczonej starości. Cała organizacja ubezpieczeń społecznych wymaga gruntownej reformy przez stworzenie systemu scalonych ubezpieczeń dla trzech kategoryj pracowniczych — państwowych, umysłowych prywatnych i fizycznych.

Niesłychanie ważna jest sprawa kodyfikacji prawa socjalnego w Polsce. Na okoliczność tę niejednokrotnie już zwracaliśmy uwagę. Przystąpienie do realizacji tego postulatu rzeszy pracowniczej pozwoli zarazem usystematyzować i zreformować szereg przepisów przestarzałych, sprzecznych lub niejasnych, wreszcie przepisów niesłusznych lub krzywdzących, których wiele jeszcze w dziś obowiązującem ustawodawstwie socjalnem możemy znaleźć.

Nie da się to jednak, rzecz prosta dokonać bez odpowiedniego energicznego nacisku rzeszy pracującej, zorganizowanej w związki zawodowe. To też związki te winne prowadzić dalej akcję w kierunku rozbudowy ustawodawstwa socjalnego, a pracownicy wszelkich kategoryj w zrozumieniu ważności tych poczynań obowiązani są popierać je przez pomnażanie szeregów związkowych.

# Przed XIV Sesją Międzynarodowej Konferencji Pracy.

### Czas pracy urzędników prywatnych.

Na porządek obrad czternastej Sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy, która odbędzie się w Genewie w czerwcu r. b., wejdzie w drugiem czytaniu sprawa czasu pracy urzędników prywatnych, która w roku ubiegłym na Sesji dwunastej była rozpatrywana w pierwszem czytaniu.

Oznacza to, że w roku bieżącym Międzynarodowa Konferencja Pracy po zapoznaniu się z wynikami kwestjonarjusza uchwalonego w roku ubiegłym będzie musiała w tej zasadniczej sprawie powziąć już ostateczne uchwały.

Wynikiem obrad Międzynarodowej Konferencji Pracy może być międzynarodowa umowa, czyli konwencja, która następnie, po ratyfikowaniu jej przez poszczególne państwa, zyskuje w stosunku do nich moc obowiązującą i powoduje wydanie ustaw krajowych zgodnych z jej przepisami. Z tego też względu dla organizacyj pracowników umysłowych w Polsce sprawa ta ma zasadnicze znaczenie i musimy poświęcać jej wiele uwagi, albowiem kwestja czasu pracy jest jedną z najważniejszych w dziedzinie ustawodawstwa socjalnego.

Ostatnio Międzynarodowe Biuro Pracy opublikowało sprawozdanie o wyniku kwestjonarjusza, zamieszczając w niem odpowiedzi poszczególnych rządów oraz projekty konwencji i zaleceń. Jak wynika z analizy tego sprawozdania, w czasie wymaganym przez Międzynarodowe Biuro Pracy nadesłało odpowiedzi 29 rządów. Rzecz prosta, że na ogólną liczbę z górą 50 państw, będących członkami Międzynarodowej Organizacji Pracy, jest to liczba niedostateczna, jednakże pozwala nam zorjentować się do pewnego stopnia w sytuacji, ponieważ wśród nadesłanych odpowiedzi mamy opinje najważniejszych państw europejskich. Oczywiście dodatkowe odpowiedzi opublikuje Międzynarodowe Biuro Pracy jeszcze przed rozpoczęciem konferencji czerwcowej, w miarę jak będą one napływały.

Z pośród wymienionych 29 państw, które nadesłały swe odpowiedzi — 18, a pomiędzy niemi Polska, opowiada się za konwencją, 6 wypowiada się za zaleceniem, wreszcie 5 uważa sprawę wogóle za niedojrzałą i z tego powodu za nienadającą się do załatwienia w obecnej chwili. W tej liczbie mamy jednak Wielką Brytanję, Japonję i Szwecję, których głos ma ważkie znaczenie w Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Sprawozdanie zestawia otrzymane odpowiedzi na tle poszczególnych punktów kwestjonarjusza, dając w ten sposób możność wyrobienia sobie jasnego poglądu na całokształt zagadnienia.

Na podstawie otrzymanych odpowiedzi Międzynarodowe Biuro Pracy opracowało projekt konwencji i dwu zaleceń. Pragniemy je na tem miejscu pokrótce omówić.

Już sam tytuł konwencji „o czasie pracy w handlu i biurach" zasadniczo różny od nazwy sprawy umieszczonej na porządku obrad „czas pracy urzędników prywatnych" wskazuje na znaczne zwężenie zakresu działania konwencji w stosunku do tego, co życzyli sobie przedstawiciele pracowników prywatnych.

Życzenia te, jak wiadomo, szły w kierunku objęcia konwencją wszystkich tych osób, które nie korzystają z ochrony Konwencji Waszyngtońskiej o czasie pracy w przemyśle, z wyjątkiem pracowników zatrudnionych w żegludze i w rolnictwie, przez co z konwencji korzystaliby również pracownicy umysłowi w przemyśle na stanowiskach nadzorczych, kierowniczych oraz zaufanych, wyłączeni z pod ochrony Konwencji Waszyngtońskiej z mocy postanowień jej art. 2a. Jednakże w tych warunkach życzenia te nie zdają się mieć szans powodzenia.

Zakres działania konwencji oparty jest na wyliczeniu kategoryj zakładów, co czyni z niej niejako dalszy ciąg Konwencji Waszyngtońskiej, która po tej linji poszła. Wyliczenie jest całkowicie ogólnikowe i zawiera: a) zakłady handlowe, w tem pocztę, telegraf i telefon, jako też służbę handlową wszelkich innych zakładów, b) zakłady i instytucje, których funkcjonowanie polega przedewszystkiem na pracy biurowej, c) zakłady o charakterze równocześnie handlowym i przemysłowym, o ile nie są uznane za zakłady przemysłowe. Przytem właściwa władza krajowa byłaby zobowiązana do przeprowadzenia granicy pomiędzy grupami przedsiębiorstw wyżej wymienionych, a przedsiębiorstwami przemysłowemi i rolnemi.

Przedsiębiorstwa te podlegałyby konwencji niezależnie od tego, czy mają charakter publiczny czy prywatny. Nie miałyby zostąć objęte konwencją a) szpitale, lecznice i inne zakłady dla chorych, inwalidów, osób niedołężnych oraz dla chorych umysłowo, b) hotele, restauracje, pensjonaty, kluby, kawiarnie i inne miejsca sprzedaży napojów, c) przedsiębiorstwa rozrywkowe i widowiskowe.

Pozatem władze poszczególnych państw mogłyby wyłączyć z pod zakresu działania konwencji zakłady, w których zatrudniona jest tylko rodzina pracodawcy, zakłady publiczne o tyle, o ile działają w charakterze organów rządowych, osoby na stanowiskach kierowniczych (dyrekcje), wojażerów, przedstawicieli i agentów, o ile wykonują swą pracę poza przedsiębiorstwem.

Konwencja daje określenie czasu pracy — jako czas pracy uznany będzie czas, w ciągu którego personel jest do dyspozycji pracodawcy, z wyjątkiem przerw, w ciągu których pracodawca nie może dysponować personelem.

Czas pracy określono na 8 godzin dziennie i 48 godzin tygodniowo. Dla polskich pracowników umysłowych jest to teza nie do przyjęcia, albowiem pomimo ustawodawstwa zapewniającego nam 46 godzinny tydzień pracy, walczymy oddawna dla tej kategorji pracowników o czas pracy siedmiogodzinny i o czterdziestogodzinny tydzień pracy. Uchwalenie konwencji w brzmieniu projektowanem przez M. B. P. w znacznym stopniu utrudniłoby naszą akcję.

Daleko gorsze są dalsze artykuły, które nawet w porównaniu z Konwencją Waszyngtońską uchwaloną przed jedenastu laty stanowią znaczny krok wstecz na niekorzyść pracowników. Możność rozkładania godzin pracy w okresie tygodniowym w ten sposób, aby czas pracy nie przekraczał 10 godzin dziennie (przy ograniczeniu rzecz prosta ilości dni pracy) jest wysoce niepożądana, może przedewszystkiem dla handlu w Polsce, a także i dla pracowników handlowych u nas, albowiem konsekwencje takiego stanu rzeczy byłyby jasne. Również nie do przyjęcia jest dalszy artykuł, dopuszczający odrabianie godzin straconych z powodu zbiorowego zatrzymania pracy z racji lokalnego święta lub też z powodu technicznych niedomagań. Jeden z dalszych artykułów dopuszcza możność przedłużenia czasu pracy w handlu oraz w innych zakładach do 54 godzin tygodniowo i to na stałe, a jak wynikało z tekstu, bez osobnego obowiązku dopłaty, o ile charakter pracy, liczba osób zatrudnionych lub też znaczenie liczby ludności (w danej miejscowości) czynią normy poprzednie (t. j. 8 i 48 godz.) nie dającemi się zastosować.

Przepis, że odnośne rozporządzenia winne być wydawane przez władzę państwową po uprzednie zasięgnięciu opinji organizacyj zawodowych pracowników i pracodawców, nie usuwa obawy że rozporządzenia takie w znacznej liczbie krajów będą jednak wydawane.

Niedostateczna jest również stawka wynagrodzenia, przewidzianego za godziny nadliczbowe pracy, a mianowicie 25% wyższa od normalnego wynagrodzenia, jednakowo za wszystkie godziny pracy nadliczbowej.

W stosunku do przyjętych norm w polskiem ustawodawstwie socjalnem, a mianowicie 50% i 100% normy przewidziane w projekcie wstępnym konwencji nie będą mogły być przez nas przyjęte.

Zagadnienie środków mających gwarantować wykonanie konwencji jest również ułamkowo potraktowane, ponieważ tezy nasze o zobowiązaniu państw ratyfikujących konwencję do wydania systemu sankcyj cywilnych i karnych w ustawodawstwie krajowem nie zostały uwzględnione.

W tych warunkach omawiana konwencja dla polskich pracowników umysłowych jest raczej pełna ukrytych niebezpieczeństw i dlatego obrady czternastej Sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy musimy specjalnie uważnie obserwować i uczynić wszystko możliwe, aby wspomniane przepisy usunąć z projektu konwencji.

# USTAWODAWSTWO SPOŁECZNE.

## Poradnik prawny.

Dzięki uprzejmości Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, które na kilka naszych zapytań udzieliło nam, jak zwykle, wyczerpujących odpowiedzi, możemy podać do wiadomości naszych czytelników nowe wyjaśnienia w wątpliwych kwestjach z zakresu ustawodawstwa socjalnego.

Aczkolwiek wyjaśnienia te nie są dla sądów wiążące, jako że nie stanowią autentycznej interpretacji ustawowej (t. j. interpretacji, pochodzącej od samego ustawodawcy, a więc, jak w danym razie, Sejmu, o ile chodzi o ustawy, a od Prezydenta Rzeczypospolitej, o ile chodzi o dekrety wydane

w okresie pełnomocnictw), to jednak mają wielkie znaczenie i wszystkie sądy naogół bardzo poważnie liczą się ze stanowiskiem, jakie Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej zajmuje w tego rodzaju reskryptach. Dlatego też zwracamy baczną uwagę wszystkich pracowników na ten dział, który może im w szeregu konkretnych wypadków oddać poważne usługi. Chcielibyśmy też zachęcić ogół członków naszych, aby nie zaniedbywali starannie kompletować i oprawiać roczniki „Związkowca", gdzie od pewnego czasu ten dział systematycznie prowadzimy. Sądzimy, że leży to przedewszystkiem w interesie samych pracowników, którzy w razie późniejszych wątpliwości na tle zetknięcia się z życiem samem wielokrotnie zmuszeni są dopiero zwracać się specjalnie o porady prawne, czego uniknęliby, uważnie czytając nasz poradnik prawny i kompletując zawarte w nim wyjaśnienia.

**Prawo rodziny zmarłego pracownika do odszkodowania za niewykorzystany urlop.**

W razie, jeżeli pracownik umysłowy otrzymuje urlop zgodnie z kolejnością ustaloną w liście urlopowej i w czasie urlopu umiera, względnie, jeżeli nabywszy zgodnie z postanowieniami ustawy o urlopach prawo do urlopu, umiera przed rozpoczęciem urlopu, powstaje pytanie, czy rodzina zmarłego, a więc jego spadkobiercy, mają do pracodawcy roszczenie o odszkodowanie za niewykorzystany przez pracownika urlop względnie jego część.

W sprawie tej wypowiadano nader sprzeczne zdania. Z jednej strony, zgodnie z przepisami prawa cywilnego, podnoszono, że, ponieważ nabyte przez zmarłego pracownika prawo do urlopu może być wyrażone równoważnikiem pieniężnym, przeto wchodzi do majątku zmarłego, a więc wraz z wszelkiemi innemi prawami przechodzi na spadkobierców.

Stanowisko to zawiera wiele słuszności, z drugiej jednak strony nie bez racji twierdzą, że prawo do urlopu ma charakter ściśle osobowy, t. j. ściśle do osoby przywiązany, a to mianowicie z uwagi na cel wypoczynkowy urlopu, co wynika z treści i ducha ustawy o urlopach. Z tego też wyprowadzano wniosek, że prawo pracownika do urlopu, jako związane ściśle z osobą pracownika, wygasa z chwilą śmierci uprawnionego, a nie przechodzi na spadkobierców.

Poza temi argumentami wyprowadzonemi z ogólnych zasad prawa, wytoczono jeszcze inne przesłanki, a mianowicie z zakresu samej ustawy o urlopach. Mianowicie art. 3 ustawy tej powiada, że pracownik traci prawo do urlopu, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z powodów, które przedsiębiorcy dają prawo do rozwiązania umowy o pracę bez uprzedniego wypowiedzenia. Z drugiej strony art. 25 dekretu o umowie o pracę pracowników umysłowych w pkt. 7 podaje, jako jedną z przyczyn skutkujących rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, śmierć pracownika. Podnoszono zatem z tej racji, że rodzinie zmarłego w żadnym razie nie należy się jakiekolwiek wynagrodzenie za niewykorzystany przez pracownika urlop.

Zdaniem naszem, aczkolwiek redakcja art. 3 ustawy o urlopach jest niejasna, to jednak sądząc z ducha ustawy, zdaje się nie ulegać wątpliwości, że powyżej przytoczona interpretacja jest człkowicie dowolna i sprzeczna z intencją ustawodawcy. Przepis cytowany ma poniekąd charakter kary w stosunku do pracownika opuszczającego pracę w tych warunkach. Zatem stosowany może być ze względu na ten swój charakter tam tylko, gdzie po stronie pracownika zachodzi wina. Dlatego też zdaniem naszem wypadki wskazane w art. 3 ustawy o urlopach odnoszą się jedynie do tych okoliczności, kiedy pracodawca korzysta z przysługującego mu na podstawie art. 32 pkty a, c, d, e, f, g, (ale nigdy b) t. j. kiedy, jak zaznaczyliśmy, po stronie pracownika zachodzi wina. W tem naszem mniemaniu utwierdziło nas do pewnego stopnia orzeczenie Sądu Najwyższego z dn. 5 września 1929 I. Izby (Nr. 232/29), które wprawdzie rozstrzyga nieco odmienną sprawę, jednakże jest bardzo bliskie poruszonego na tem miejscu zagadnienia. Mianowicie Sąd Najwyższy orzekł, że postanowienie ustawowe (art. 3 ustawy o urlopach), iż pracownik traci prawo do urlopu, jeżeli sam rozwiązał umowę pracy, nie obejmuje takiego rozwiązania umowy, które nastąpiło wskutek niewykonania przez pracodawcę istotnych zobowiązań umownych, a zatem z winy pracodawcy. Zatem, jak widzimy, wina strony ma charakter decydujący i jeżeli po stronie pracownika nie zachodzi wina rozwiązania umowy pracy, nie może być pracownik pozbawiony prawa do wynagrodzenia za niewykorzystany urlop.

Z tego rodzaju zapytaniem zwróciła się Federacja Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, a Ministerstwo reskryptem z dnia 4 marca 1930 r. Nr. 475 P. I. udzieliło ciekawego wyjaśnienia, w którem, nie opierając się na żadnej z przytoczonych powyżej przesłanek i pomijając całkowicie nawiasową kwestję związku art. 3 ustawy o urlopach z artykułami 25 i 32 dekretu o umowie o pracę pracowników umysłowych, niemniej jednak w przekonywujący sposób rozwiązało tę kwestję.

W powołanym reskrypcie Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej komunikuje, że roszczenie z tytułu niewykorzystanego przez zmarłego pracownika urlopu przechodzi na spadkobierców tylko w tych wypadkach, gdy takie roszczenie przysługiwało pracownikowi przed śmiercią.

Wobec powyższego, wyjaśnia Ministerstwo, w wypadkach, gdy pracownik umiera w czasie urlopu lub przed rozpoczęciem urlopu (rozumieć należy urlopu za bieżący rok kalendarzowy), na spadkobierców nie przechodzi roszczenie za niewykorzystany urlop, względnie za część urlopu, gdyż zmarły pracownik przed śmiercią miał prawo do urlopu, nie zaś do odszkodowania za urlop, w wypadku zaś, gdy np. pracownik, który miał prawo do urlopu i został zwolniony z pracy przed wykorzystaniem urlopu, umiera po zwolnieniu z pracy, na spadkobierców przechodzi roszczenie o odszkodowanie za urlop, gdyż takie roszczenie przysługiwało pracownikowi przed śmiercią.

Ze swej strony możemy dodać, że, jak pośrednio wynika z powyższej odpowiedzi, Ministerstwo stoi na stanowisku, że prawo do urlopu nie ulega, jako prawo związane ściśle z osobą, zamianie na walory pieniężne i nie przechodzi na spadkobierców. Natomiast przechodzi prawo do odszko-

dowania za urlop, o ile istniało przed śmiercią spadkodawcy. Jest to jasne. O ile chodzi natomiast o konkretne zastosowanie zasady powyższej, możemy przytoczyć dalsze wypadki, aniżeli podany w reskrypcie Ministerstwa (zresztą przykładowo raczej dla wyjaśnienia sprawy). Zdaniem naszem, pracownik ma roszczenie do pracodawcy o zapłatę za niewykorzystany urlop również w tym wypadku, gdy mimo upominania się pracownika i upływu odnośnego roku kalendarzowego urlop pracownikowi nie został udzielony. W tym wypadku roszczenie z chwilą śmierci zainteresowanego pracownika przechodzi na spadkobierców. Zaznaczyć przytem należy, że, o ile prawo do renty wzgl. odprawy pośmiertnej z Zakładu Ubezpieczeń jako też do odprawy za wysługę lat od pracodawcy przysługuje tylko żonie i dzieciom, o tyle prawo do odszkodowania za należności z tytułu omówionego na tem miejscu, jako też za należności za pracę w godzinach nadliczbowych, jako też za rozrachunki wzajemne na tle umowy o pracę przechodzą na spadkobierców w znaczeniu kodeksowem tego słowa, a więc w razie braku najbliższej rodziny, na braci, siostry i t. d. według kolejności stopni pokrewieństwa.

### Prawo poborowego do odszkodowania za niewykorzystany urlop.

Nasunęła nam się dalsza wątpliwość na tle jednego wypadku, z którym mieliśmy do czynienia.

Pracownik, który nabył prawo do urlopu, względnie nawet zamieszczony już został na liście urlopowej, powołany zostaje do odbycia służby wojskowej, jako poborowy. Zachodzi wątpliwość, czy pracodawca jest obowiązany wypłacić mu odszkodowanie za niewykorzystany urlop, czy nie.

Wypowiadano w sprawie tej również szereg sprzecznych poglądów. Podnoszono w pierwszym rzędzie, że odnośne zobowiązanie dla pracodawcy istnieje, albowiem prawo zainteresowanego pracownika do urlopu wobec niemożności wykorzystania przechodzi w zobowiązanie pieniężne, które pracodawca winien wykonać.

Przeciwko temu rozumowaniu podnoszono następujące zarzuty: urlop pracownika nie jest charakteru dodatkowego wynagrodzenia, lecz należy do rzędu świadczeń socjalnych, ochraniających zdrowie pracownika i ma na celu wypoczynek. Wobec tego z chwilą ustania stosunku umowy o pracę z powodu powołania uprawnionego pracownika do wojska wynagrodzenie za niewykorzystany urlop mu się nie należy.

Nawiązując do rozumowania, przytoczonego w poprzednim artykule, wskazywano, że art. 25 pkt. 5 dekretu o umowie o pracę pracowników umysłowych przewiduje, iż w razie wcielenia pracownika, jako poborowego do służby czynnej w wojsku stałem, umowa o pracę rozwiązuje się i to samem prawem, bez wypowiedzenia, że zatem podpada powyższy wypadek również pod przepis art. 3 ustawy o urlopach, wykluczający możność utrzymania roszczenia za wynagrodzenie za niewykorzystany urlop.

W odpowiedzi na pytanie Federacji Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych w tej sprawie Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej reskryptem z dnia 10 kwietnia r. b. Nr. 766/P. I. zakomunikowało, że w wypadku rozwiązania umowy o pracę wskutek wcielenia pracownika jako poborowego do służby czynnej w wojsku stałem, pracownikowi należy się urlop, względnie ekwiwalent pieniężny, jeżeli urlop ten przypadał w okresie czasu, poprzedzającym wcielenie do służby wojskowej, lub gdy urlop, według zasad dobrej wiary, powinien był być mu udzielony w tym okresie ze względu na to, że pracownik ten w swoim czasie, powołując się na termin powołania do wojska, zwracał się do pracodawcy o udzielenie mu urlopu w okresie przed powołaniem.

I w tem wyjaśnieniu kwestja związku art. 3 ust. o urlopach z art. 25 i 32 ust. dekretu o umowie o pracę nie została poruszona, atoli z całości odpowiedzi Ministerstwa wynika jasno, że Ministerstwo w danym wypadku tego związku nie uznaje. Nie jest jednak zupełnie jasną rzeczą, co Ministerstwo rozumie przez słowa „jeżeli urlop ten przypadał w okresie czasu i t. d.“ Nie może być to, naszem zdaniem, kwestja zależna od układu jedynie listy urlopowej, albo, co gorzej, od zarządzenia pracodawcy. Sądzimy, że należy rozpatrywać ją w związku ze znaną opinją Zgromadzenia Ogólnego Sądu Najwyższego, z dnia 1-go grudnia 1928 roku. Opinja ta wyjaśnia, że dla pracownika, który posiada już prawo do urlopów, wejście w okres nowego roku kalendarzowego stanowi już samo przez się chwilę powstania prawa do całkowitego urlopu. Wyjaśnialiśmy to obszernie w jednym z poprzednich numerów. Jeżeli zatem pracownik umysłowy, który przed nowym rokiem będzie miał za sobą więcej, aniżeli 6 miesięcy pracy, wchodzi w rok kalendarzowy następny, to mu się należy już w roku tym urlop miesięczny i to poczynając już od pierwszego dnia nowego roku, a kończąc na jego dniu ostatnim. Jak wyjaśnia Sąd Najwyższy, prawo to wygasa dopiero z chwilą jego wykonania. Jednakże pracownik ten posiada prawo do pierwszego 2 tygodniowego urlopu o tyle tylko, o ile wykorzysta go lub się o niego upomni przed końcem poprzedniego starego roku, inaczej prawo to mu przepadnie, a w pierwszym dniu nowego roku pozostanie przy swojem prawie do miesięcznego urlopu, tak jakby urlop dwutygodniowy należny mu w minionym roku kalendarzowym po przepracowaniu pierwszych 6 miesięcy był już wykorzystał. Także i pracownikowi, który idzie do wojska, prawo do nowego urlopu przysługuje narówni ze wszystkimi innymi już po pierwszym stycznia nowego roku. Jeżeli zatem żąda udzielenia sobie urlopu w czasie poprzedzającym wcielenie z uwagi na konieczność wykorzystania urlopu w odpowiednim czasie, to zachowuje prawo dochodzenia swych pretensyj nawet w tym wypadku, jeżeli życzeniom jego nie stałoby się zadość z powodu odmowy zaspokojenia ich ze strony pracodawcy.

### Wynagrodzenie za nadliczbowe godziny pracy przy systemie pracy ciągłej.

Istnieje kategorja przedsiębiorstw, w których pewne działy pracują w ten sposób, że w pracy nie zachodzą żadne przerwy, że po jednej zmianie następuje druga, po niej trzecia i tak dalej, nie bacząc na soboty, czy dni świąteczne. Mówimy wów-

czas o pracy ciągłej. Zachodzi ważne pytanie, czy i w jakiej mierze należy się pracownikowi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe przepracowane przy tym systenie pracy w dni świąteczne oraz w soboty (praca w soboty w ruchu ciągłym trwa osiem godzin zamiast sześciu). Pozatem wyłania się szereg innych zagadnień w związku z interpretacją ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu z dn. 18 XII 1919 r.

Jak wiadomo ustawa powyżej wspomniana przewiduje w art. 8, że w przedsiębiorstwach o ruchu ciągłym dozwolona jest w sobotę stała praca 8 godzin na zmianę, jednakże w tym wypadku pracownicy muszą otrzymać osobną zapłatę za 2 godziny nadliczbowe według norm ustalonych w art. 16 (t. j. za 2 pierwsze godziny stawki o 50% wyższe, aniżeli wynagrodzenie normalne). Wymieniona ustawa przewiduje dalej w art. 6 pkt c możność przedłużenia czasu pracy do 56 godzin tygodniowo w przedsiębiorstwach o ruchu ciągłym a przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu i po wysłuchaniu opinji związków zawodowych i pracodawców. Przedłużenie dotyczyć może poszczególnych grup pracowników. Przytem czas pracy ośmiogodzinny może być w danym wypadku w tych zakładach przedłużony jednego dnia w każdym tygodniu dla jednej lub dwu po sobie następujących zmian robotników, z tem jednak, że wówczas czas pracy musi być tak podzielony, aby każdy robotnik mógł korzystać w każdym okresie trzytygodniowym z dwukrotnego co najmniej 24-godzinnego wypoczynku Ostatni zwłaszcza przepis pozostaje w pewnej łączności z dalszemi postanowieniami, a mianowicie z art. 11 i 13. Otóż art. 11 pkt. b zezwala na pracę w niedziele i dni świąteczne dla wykonywania robót, które ze względu na techniczną naturę produkcji nie mogą być wstrzymane. Art. 13 zaś, który stanowi, że, o ile pracownicy pracują w niedzielę dłużej, aniżeli 3 godziny, muszą otrzymać równą ilość dni wolnych w tygodniu, czyniąc wyjątek dla zakładów o ruchu ciągłym, ma na uwadze właśnie końcowy przepis art. 6 c, który ustala taki rozkład godzin pracy, aby mimo zatrudnienia w dni świąteczne pracownik korzystał dwa razy w ciągu 3 tygodni z całodziennego odpoczynku. Ponieważ praca pracownika zatrudnionego w tych warunkach w ruchu ciągłym mieścić się będzie w normach przedłużenia przewidzianego przez art. 6 c ustawy o czasie pracy, przeto art. 11, potwierdzając formalnie raczej sam fakt zezwolenia na pracę w dni świąteczne w zakładach o ruchu ciągłym, nie wspomina o oddzielnem jej wynagrodzeniu jako, że kwestję tę rozstrzyga art. 16, stanowiąc, iż za pracę za godziny nadliczbowe przewidziane w art. 6 i 8 przypadają odpowiednie dodatki procentowe prócz wynagrodzenia w normalnej wysokości. Kwestja należności za godziny nadliczbowe ponad 2 za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających na noc oraz za niedziele i święta, winna być wynagradzana we wszystkich wypadkach oprócz płacy równej normalnej, jeszcze dodatkiem w wysokości 100%.

Co do pracy nocnej, to ta jest dozwolona z mocy art. 15 we wszystkich zakładach o ruchu ciągłym, lecz i tu warunki zapłaty muszą odpowiadać przepisom art. 16, oczywiście o tyle, o ile godziny przypadające na noc są nadliczbowemi.

Jakież jest w tym wypadku rozumowanie pracodawców, a raczej niektórych rzeczników ich poglądów, którzy uszczęśliwiają, pewnie przez siebie specjalnie nawiedzony Sądy Pracy, mocno ryzykownemi niejednokrotnie próbami interpretacji przepisów prawnych.

Ponieważ, twierdzą pracodawcy, zasada art. 11, zezwalająca na stosowanie w zakładach o ruchu ciągłym pracy w niedziele i dni świąteczne jest wyjątkiem od ustalonej w art. 1 zasady 46 godzinnego tygodnia pracy, przeto pracodawca może w zakładach tych wymagać od pracowników, jako normalnego czasu pracy — 56 godzinnego tygodnia pracy (dochodzą 2 godziny w sobotę i 8 w niedzielę) bez żadnego obowiązku dopłaty, poza dodatkiem za sobotę 2 godziny pracy, co do którego wobec kategorycznego brzmienia art. 8 nie mogą podnieść zastrzeżeń. A więc, zgodnie z tem twierdzeniem, w zakładach o ruchu ciągłym osobna zapłata za godziny przepracowane w dni świąteczne i niedziele należałaby się wtedy tylko pracownikowi, kiedy w niedziele i święta pracował ten pracownik w godzinach istotnie nadliczbowych, tj. powyżej 8 godzin dziennie. Miałoby to wynikać rzekomo z brzmienia art. 16 „za pracę **w godzinach nadliczbowych** przypadających w niedziele i święta".

Oczywiście że interpretacja taka jest rażąco niesluszna i przez żaden Sąd Rzeczypospolitej Polskiej nie była dotychczas przyjęta ani zastosowana.

Ze swej strony przeciwstawiliśmy temu rozumowaniu następujące tezy:

1) Praca w dni świąteczne i niedziele jest zabroniona. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 15 listopada 1924 (D. U. R. P. № 101/24 poz. 928) w brzmieniu ustawy z dnia 18 marca 1925 (D. U. R. P. № 34/25 poz. 234) ustala wyraźnie, jakie dni są wolne od pracy. Z drugiej strony art. 1 ustawy o czasie pracy jest normą ogólną niedopuszczającą jakichkolwiek wyjątków. Znaczy to, że normalny czas pracy nie może w myśl przepisów powołanego artykułu przekraczać 8 godzin na dobę i 46 na tydzień, wszelkie godziny przepracowane, nawet z mocy zezwolenia ustawy samej, nie będą jednak godzinami normalnemi, lecz już nadliczbowemi. Jeżeli zatem art. 11 ustawy o czasie pracy mówi o zezwoleniu pracy w dni świąteczne w zakładach o ruchu ciągłym, to jedynie dla dopuszczenia samego faktu pracy w te dni, skoro jest ona ogólnie kategoryczną normą prawną zabroniona i bez klauzuli zawartej w art. 11 nie mogłaby się wogóle odbywać pod groźbą sankcyj karnych przewidzianych w ustawie o czasie pracy. Artykuł ten ma zatem przedewszystkiem na celu uchylenie w stosunku do tych prac charakteru nielegalnego, skutkującego między innemi właśnie zastosowanie wspomnianych sankcyj.

2) Płaca pracownika, nawet przy systemie miesięcznym, nie może obejmować zapłaty za dni świąteczne i niedzielne, albowiem płaca pobierana normalnie (tj. za pracę w zwykłe dni powszednie w ramach ustawy o czasie pracy) odpowiadać musi wynagrodzeniu ustalonemu umową o pracę, czyli właśnie temu, co nazywamy wynagrodzeniem nor-

malnem. Ponieważ jednak ustawa o czasie pracy jest normą prawną kategoryczną, której nie można ubliżać przez umowy prywatne, przeto też umowy prywatne nie mogą być sprzeczne z przepisami ustawowemi i nie mogą ustanawiać zobowiązań niedozwolonych dla pracownika. Stąd też umowy prywatne nie mogą zawierać zobowiązania dla pracownika pracy w dni świąteczne i niedziele za wynagrodzeniem normalnem, tj. mieszczącem się już w zwykłych poborach miesięcznych.

W tych warunkach Federacja Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych zwróciła się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej o wyjaśnienie następujących trzech pytań:

1) czy w zakładach o ruchu ciągłym za pracę w święta i w niedziele należy płacić podwójną stawkę również i dla pracowników o wynagrodzeniu miesięcznem, a to na podstawie wyprowadzenia tej stawki z podzielenia ogólnego, miesięcznego wynagrodzenia przez liczbę normalnych godzin pracy w miesiącu (jest to nasz pogląd);

2) czy też należy za pracę pracownikom miesięcznie płatnym w zakładach o ruchu ciągłym w dni świąteczne i niedziele płacić tylko za te godziny, które przekraczają 8 godzin dziennie i to według stawki 100% (jest to pogląd wysuwany przez niektórych adwokatów występujących po stronie pracodawców);

3) czy wreszcie należy pracownikom tym w tego rodzaju przedsiębiorstwach płacić za godziny pracy w dni świąteczne i niedzielne pojedyńczą stawkę za godziny zwykłej pracy bez jakichkolwiek dodatków, a właściwie sam tylko 100%-wy dodatek, lecz poza pensją miesięczną, a to biorąc pod uwagę, że w swojej zwykłej, miesięcznej pensji pracownik otrzymał pojedyńczą stawkę za pracę w godzinach w te dni. Czy również za soboty (2 dodatkowe godziny) należy płacić z tej samej zasady jedynie 50% dodatek.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej reskryptem z dnia 5 kwietnia 1930 roku № 740/P.I. odpowiedziało, że art. 11 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. № 2/20 poz. 7) zawiera wyjątki z zasady, podanej w art. 10 tejże ustawy, nie zaś z art. 1. Dlatego też w ruchu ciągłym obowiązują normy dzienne i tygodniowe w myśl art. 1 (norma tygodniowa może być zmieniona jedynie przez zastosowanie art. 8). Przekroczenie norm tych jest możliwe przy zastosowaniu właściwem art. 6 (normy tygodniowej przy zastosowaniu punktu c tego artykułu).

Normalnie więc, już przy zastosowaniu art. 8 — praca w ruchu ciągłym trwać może w dni świąteczne i powszednie najwyżej 8 godzin, ogółem w tygodniu 48 godzin: godzina pracy dziewiąta w każdym dniu tygodnia, a siódma w sobotę, jak również 47-ma w tygodniu musi być uważana za nadliczbową (choćby nawet na zasadzie punktu c art. 6 norma tygodniowa została przedłużona — t. zn. do 56 godzin przyp. Red.).

W ruchu ciągłym godziny świąteczne są uważane za nadliczbowe jedynie w razie przekroczenia normy dziennej lub tygodniowej. Zapłata za nie winna być obliczana na zasadzie art. 16 **bez względu na system płacy** (tj. także w stosunku do pracowników umysłowych płatnych miesięcznie).

Wymaga to wszystko pewnego wyjaśnienia. Ministerstwo Pracy, stwierdzając, że art. 11 ustawy nie stanowi wyjątku od norm czasu pracy przewidzianych w art. 10 ustawy o czasie pracy, podziela jak widzimy całkowicie nasze rozumowanie. Norma zatem pozostaje jedna 8 i 46 godzin. Ponieważ co do 2 dodatkowych godzin w sobotę niema wątpliwości, wobec niedwuznacznego postanowienia art. 8, przeto kwestja znakomicie się wyjaśnia. Już 47-ma godzina w tygodniu, dziewiąta w każdym dniu tygodnia, a siódma w sobotę jest nadliczbową i winna być zapłacona według stawek przewidzianych w art. 16 **i to bez względu na system płacy,** a co za tem idzie również w stosunku do pracowników miesięcznie płatnych. Widzimy, że narazie niema żadnej różnicy między zapłatą za godziny nadliczbowe w ruchu ciągłym i w zwykłych warunkach, bo nawet przy przedłużeniu normy tygodniowej z mocy art. 6 do 56 godzin tygodniowo, już 47-ma godzina uważana będzie za nadliczbową. Jedyna różnica ujawni się z chwilą, gdy przystąpimy do rozpatrywania, jakie godziny świąteczne i niedzielne są nadliczbowe w ruchu ciągłym, podczas, gdy w zwykłych warunkach nadliczbowe są wszystkie. Otóż w ruchu ciągłym godziny pracy świąteczne są o tyle nadliczbowe, gdy przekraczają normę pracy tygodniową, albo dzienną.

Jeżeli zatem pracownik w ruchu ciągłym pracuje w niedziele i święta nie więcej, aniżeli 8 godzin, właśnie dla zachowania ciągłości tego ruchu, otrzymując wzamian odpowiednią liczbę dni wolnych tak, aby liczba tygodniowa godzin przezeń wykonanych nie przekraczała 48 godzin (z zastrzeżeniem osobnej dopłaty za 2 dodatkowe sobotnie godziny), to wówczas godziny niedzielne i świąteczne nie będą nadliczbowe. Jeżeli jednak pracownik zmuszony jest pracować albo dłużej, aniżeli 8 godzin w niedziele czy święta, albo też nie otrzymywał odpowiedniej ilości dni pracy w tygodniach w ten sposób, że ogólny, tygodniowy kontyngent godzin przepracowanych przekraczał dozwoloną ilość przez ustawę, godziny świąteczne będą nadliczbowe i w tych warunkach zapłata za nie musi być obliczona na podstawie art. 16, tj. w wysokości normalnego wynagrodzenia za każdą godzinę z dodatkiem w wysokości 100%. W tych wypadkach ponadto stosować można art. 6 pkt. c, jednakże za uprzedniem zezwoleniem właściwych władz.

# KRONIKA MIĘDZYNARODOWA.

## BELGJA.

### Żądania urzędników prywatnych.

Ogólny związek urzędników prywatnych, techników i wojażerów przedsięwziął akcję mającą na celu ustalenie minimalnego zarobku na 1500 fr. miesięcznie.

Związek w następujący sposób uzasadnia swą akcję: chodzi o sprawiedliwe wyrównanie zarobków biorąc pod uwagę koszty utrzymania. Budżet usta-

lony przez związek wykazuje, że rodzina prywatnego urzędnika składająca się z 3 osób nie może utrzymać się za sumę poniżej 1800 fr. miesięcznie. Obecnie zarobki są o wiele niższe od tej sumy i wahają się od 750 do 1000 franków belgijskich.

W niektórych ośrodkach, gdzie organizacja posiada swe silne placówki, zdołano już osiągnąć pewne rezultaty. Aby umożliwić dalsze prowadzenie akcji o poprawę bytu pracowników, związek wezwał wszystkich zainteresowanych do zbliżenia się z ruchem robotniczym w celu obrony interesów zawodowych.

# ŻYCIE GOSPODARCZE.

## Porozumienie polsko-angielskie w sprawach węglowych.

Porozumienie polsko-angielskie, zawarte i podpisane w dn. 10 stycznia 1930 r., ustaliło i uregulowało zasadniczy problem współdziałania na rynkach importujących węgiel, a mianowicie: cenę. Ażeby zdać sobie sprawę z przyczyn, które do porozumienia doprowadziły, cofniemy się wstecz o kilka lat. Polski przemysł węglowy po przyłączeniu Śląska miał zapewniony wywóz do Niemiec do 15-VI-1925 r. kontyngentu 6 miljonów ton czyli $^{1}/_{6}$ rocznego wydobycia (1923 rok 36 miljonów ton). Ponieważ w czasach przedwojennych dobrze był zaprowadzony w panstwach dawnej monarchji austro-węgierskiej, bo zbywał również około 6 miljonów ton, by wynagrodzić ubytek wywozu przedwojennego do Niemiec, zwrócił ekspanzję swoją na te tereny, oraz na rynek wewnętrzny Polski. Ten ostatni jednak, wobec słabego uprzemysłowienia kraju, był mało pojemny i wtedy przemysł węglowy stanął wobec alternatywy: ograniczyć wydobycie lub zdobyć nowe zagraniczne rynki zbytu. Oczy przemysłu węglowego zwróciły się w kierunku tych państw, które węgla własnego nie posiadały, t. j. na półwysep Skandynawski. Lecz tam panował niepodzielnie i bezkonkurencyjnie przemysł węglowy angielski. Czyż można było mierzyć się z kolosem o ustalonej i ogólnie znanej sławie najpotężniejszego przemysłu węglowego Europy, zajmującego drugie miejsce w produkcji światowej. Lecz dla przemysłu polskiego innego wyjścia nie było. Zmuszony był wypowiedzieć walkę Anglji. A olbrzym brytyjski z pobłażliwym i pogardliwym uśmiechem spoglądał na wysiłki i drobne lecz kosztowne sukcesy polskiego karła. I nadszedł dzień sądu dla Polski 16-VI-1925 r. Polski przemysł węglowy skurczył się, ograniczył produkcję do 70% przedwojennej (29 milj. ton), zredukował 42 tysiące robotników i walczył. I doczekał się dnia odwetu. W maju 1926 r. wybuchł długotrwały strejk angielski. Całym rozpędem, na jaki go stać było, a zaznaczyć należy, że nie był należycie przygotowany, uderzył na oswobodzone rynki i zdobył je. Strejk się skończył i wtedy dumny syn Albjonu przekonał się że rola jego, jako dyktatora w przemyśle węglowym, skończyła się. Lecz nie uznał się za pokonanego i rozpoczęła się walka, walka dla Polski zdawało się beznadziejna, nie mająca szans wygrania, zgóry skazana na niepowodzenie. I dopiero po trzech prawie latach zmagania się, opłaconego kolosalnemi stratami obydwu stron, dumny kolos brytyjski uznać raczył polski przemysł węglowy za godnego sobie partnera i rozpoczął rozmowy, które zakończyły się 10 stycznia 1930 r. podpisaniem układu, zamykającego pierwszy akt walki polskiego przemysłu węglowego o prawo do życia i rozwoju.

Porozumienie to ma dla obydwu przemysłów węglowych duże znaczenie, gdyż ustaje wzajemne obniżanie cen i przemysł węglowy polski nie będzie się narażał na straty na rzecz obcego przemysłu. Należy zaznaczyć, że w tym układzie angielski przemysł węglowy nie reprezentuje całości, lecz większą część, bo około 100 miljonów ton rocznego wydobycia. Przystąpienie reszty przemysłowców do tego układu jest tylko kwestją czasu, t. j. do wprowadzenia w życie uchwalonej w dn. 13 marca r. b. ustawy węglowej, przewidującej przymusową organizację przemysłowców węglowych.

Porozumienie przewiduje powołanie wspólnego Komitetu złożonego z 10 delegatów, po 5-ciu z każdej strony i organizację odpowiednich biur statystycznych, informacyjnych i kontrolnych. Również przewidziane jest utworzenie specjalnych podkomitetów do opracowania i ujednostajnienia klasyfikacji węgla polskiego i angielskiego z uwzględnieniem gatunkowości i właściwości technologicznych i chemicznych. Niewątpliwie utworzone będą i inne podkomitety, które opracują wspólne warunki sprzedaży i inne podstawy handlowe, które dzisiaj w przemysle angielskim traktowane są wobec rozproszkowania tego przemysłu bardzo indywidualnie.

Jakkolwiek dzięki zawartemu porozumieniu przemysł polski narazie zyskuje, to jednak na przyszłość, może nawet niedaleką, korzyści wydają się bardzo problematyczne. Musimy uprzytomnić sobie że 1-o do porozumienia nie przystąpił wielki koncern niemiecki Westfalsko-Reński, który ma wolną rękę i może słabszemu od siebie przemysłowi polskiemu wytworzyć groźną konkurencję i 2-o że przemysł angielski, zreorganizowany i zrzeszony stosownie do nowej ustawy węglowej, będzie w krótkim czasie taką potęgą, że przemysł polski, pomimo całej swojej dzielności, jaką w czasie od powstania niepodległej Polski wykazał, nie będzie mógł angielskiemu sprostać.

Nasuwa się tedy pod adresem przemysłu węglowego polskiego kategoryczny nakaz: udoskonalenia metod produkcji i gatunkowania, zaś pod adresem władz państwowych: rozwój dróg i środków przewozowych, usprawnienie tychże dróg i przeładunku w portach, by na spodziewany cios za strony silniejszego być zawsze przygotowanym i odpowiednio zareagować.

# Z ŻYCIA ZWIĄZKU.

### OSTRÓW POZNAŃSKI.

W dniu 13 kwietnia b. r. w sali kawiarni „Grand Cafe“ odbyło się doroczne Walne Zgromadzenie członków Oddziału w Ostrowie Poznańskim przy udziale delegata Zarządu Głównego, kol. Kościńskiego.

Zebranie zagaił prezes Oddziału, kol. Piaskowski, który po powitaniu zebranych zaproponował na przewodniczącego kol. Kościńskiego, którego wybór jednogłośnie przyjęto. Kol. Kościński zaprosił z kolei na asesorów kol. kol. Adamczewskiego, Walczaka, Szymańskiego i Libudzica, na sekretarzy zaś kol. kol. Cichosza i Warskiego.

Po przyjęciu ostatniego protokółu z W. Zgromadzenia Oddziału kol. Piaskowski złożył obszerne sprawozdanie Zarządu z ubiegłego okresu działalności, podkreślając trudną sytuację, w jakiej Zarząd pracował, a która każdemu z członków Oddziału jest znana. Dalej kol. Wróblewski złożył sprawozdanie kasowe Oddziału, kol. Remblewski sprawozdanie z działalności bibljoteki związkowej. Kol Uchocki odczytał protokół Komisji Rewizyjnej Oddziału, prosząc o udzielenie Zarządowi absolutorjum, co jednogłośnie zaakceptowano.

W dalszym ciągu przystąpiono do głosowania, w wyniku którego wybrano powtórnie wybalotowanych z Zarządu kol. kol. Łopatę, Fonfarę, Wiśniewskiego, Dąbrowskiego, Hylę, Maciejewskiego i Hoję.

W związku z przejęciem Warsztatów Wagonowych przez Dyrekcję P. K. P. w Warszawie i przejściem pracowników do służby państwowej wyłoniła się kwestja likwidacji Oddziału i przystąpienia do organizacji kolejowej. Po dyskusji postanowiono sprawę likwidacji Oddziału przekazać Zarządowi Głównemu, wyrażając mu całkowite zaufanie i podziękowanie za dotychczasową opiekę.

Również wywiązała się obszerna dyskusja nad sprawą przejścia pracowników na służbę państwową i w związku z tem dużem pokrzywdzeniem ich przy angażowaniu na nowych warunkach.

Kol. Kościński w odpowiedzi udzielił niektórych wyjaśnień, poczem zapewnił zebranych o pomocy Zarządu Głównego we wszystkich sprawach, któreby tej pomocy wymagały.

Na zakończenie powzięto uchwałę, podkreślającą z uznaniem działalność Zarządu Głównego.

# DZIAŁ INFORMACYJNO-SPRAWOZDAWCZY.

### KOLEDZY ODDZIAŁU DĄBROWA!

W dniu 1 kwietnia b. r. została otwarta Kasa Samopomocy Koleżeńskiej przy Oddziale Dąbrowa.

Zbyteczne dowodzić Sz. Kolegom jaką doniosłość ma istnienie takiej kasy i jakie z niej płyną korzyści dla pracownika, a zwłaszcza w dzisiejszych ciężkich warunkach bytowania, przeto zwracamy się do Sz. Kolegów z apelem do gremjalnego zapisywania się na członków tej Kasy, bowiem istnienie i rozwój jej zależeć będzie od udziału jaknajwiększej liczby członków.

Wierząc, że zapoczątkowane dzieło nie pozostanie bez echa wśród Kolegów, komunikujemy, iż zapisy na członków przyjmuje się w lokalu Zarządu Oddziału w Dąbrowie ul. Sienkiewicza 10 codziennie oprócz niedziel i świąt od godziny 19-ej do 21-ej, jak również udziela się wszelkich informacyj co do warunków i regulaminu Kasy.

**Zarząd Kasy.**

**Warunki przyjęcia członków:**

1) Wpisowe Zł. 3.00
2) Wkład oszczędnościowy miesięcznie od Zł 1.00
3) Wkład udziałowy w wysokości Zł. 25.00, który może być wpłacany ratami nie mniejszemi jednak niż po Zł. 5.00 miesięcznie.

Udziały i wkłady miesięczne są zwrotne.

**CELEM KASY JEST:**

a) dać możność uczestnikom Kasy łatwego czynienia oszczędności,
b) udzielanie członkom Kasy na dostępnych warunkach pożyczek,
c) wpajanie i krzewienie idei oszczędnościowej.

Z okazji uroczystości Srebrnego Wesela

kol. SEDLACZKA i MARJI DOMINIK

członka Oddziału „Silesia" P. Z. Z. P. P. i H.

w Czechowicach odbytej w dniu 18 II b. r.

składają tą drogą najserdeczniejsze życzenia

**Koledzy Oddziału.**

Z okazji zaślubin

kol. FELIKSA KOTOWICZA

w dniu 11 lutego 1930 r. składają najserdeczniejsze życzenia

**Koledzy Zawierciańskiego Oddziału P. Z. Z. P. P. i H.**

**Cena numeru 1,20 zł. Należność pocztowa uiszczona ryczałtem.**



Z okazji uroczystości zaślubin

kol. SŁONIA PAWŁA

z p. NOWAKÓWNĄ MARJĄ

odbytej w dniu 22 lutego b. r. w kościele parafialnym w Oświęcimiu składają nowożeńcom najserdeczniejsze życzenia

**Koledzy z Oddziału Brzeszcze P. Z. Z. P. P. i H.**

Z okazji ślubu

kol. ULRYCHA MIKOŁAJA

z p. BRYNDÓWNĄ SŁAWKĄ

odbytego w dniu 22 lutego b. r. w kościele parafialnym w Brzeszczach składają młodej parze najserdeczniejsze życzenia

**Koledzy Oddziału w Brzeszczach P. Z. Z. P. P. i H.**

STAN CZYNNY. **Bilans P.Z.Z.P.P. i H. w Sosnowcu na dzień 31-XII. 1929 r.** STAN BIERNY.

| | | | Zł | gr | Zł | gr |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | | **Kasa** . . . . . . . | | | 10132 | 61 |
| 2 | | **Banki i P. K. O.** | | | | |
| | a) | Bank Handl. w Warszawie, Oddział w Sosnowcu . . . . . . . . | 18383 | — | | |
| | b) | Bank Handl w Warszawie, Oddział w Sosnowcu conto separato . . | 375 | – | | |
| | c) | Pocztowa Kasa Oszczędności . | 326 | 81 | 19084 | 81 |
| 3 | | **Federacja Z. Z. P. U.** . . . . . . | | | 336 | 14 |
| 4 | | **Pożyczki** . . . . . . . | | | 2435 | — |
| 5 | | **Ruchomości** . . . . . . . | | | 8891 | 40 |
| 6 | | **Inne Rachunki** | | | | |
| | a) | Udział uzdrowiska w Bystrej . . | 100 | — | | |
| | b) | Papiery procentowe . . . . . | 1951 | 75 | | |
| | c) | Trzynasta składka . . . . . . . . | 266 | 07 | 2317 | 82 |
| 7 | | **Różni** . . . . . . . . . . | | | 2050 | — |
| 8 | | **Oddziały** . . . . . . . . | | | 4830 | 24 |
| 9 | | **Fundusz Nieruchomości** . . . . | | | 98788 | 55 |
| 10 | | **Przechodni** . . . . . . . . | | | 2527 | 72 |
| | | | | | 151394 | 29 |

| | | | Zł | gr | Zł | gr |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | | **Fundusz obrotowy** . . . . . . | | | 29866 | 55 |
| 2 | | **Akcja D żywiania Bezr. Pr. Um.** . . | | | 5 | 19 |
| 3 | | **Różne Fundusze:** | | | | |
| | a) | Fundusz Zasobowy . . . . . . | 2327 | 20 | | |
| | b) | Fundusz Strajkowy . . . . . . | 15079 | 10 | | |
| | c) | Fundusz Rezerwy Kasy Ubezpiecz. | 1461 | 02 | | |
| | d) | Fundusz Zapomogowy . . . . . | 6 | 02 | | |
| | e) | Fundusz Amortyzacyjny . . . . | 1559 | 52 | 20432 | 86 |
| 4 | | **Różni** . . . . . . . . . . | | | 389 | 05 |
| 5 | | **Weksle Własne** . . . . . . . . | | | 800 | — |
| 6 | | **Oddziały** . . . . . . . . . | | | 965 | 37 |
| 7 | | **Fundusz Nieruchomości** . . . . | | | 98788 | 55 |
| 8 | | **Przechodni** . . . . . . . . | | | 146 | 72 |
| | | | | | 151394 | 29 |

**ś. p.**

# Piotr Banasik

dozorca górniczy kop. „Paryż" T-wa Francusko-Włoskiego członek P.Z.Z.P.P. i H. Oddziału w Dąbrowie Górniczej

zmarł dnia 8 kwietnia 1930 roku przeżywszy lat 51.

Cześć Jego pamięci!

**ś. p.**

# Józef Szymczak

długoletni członek P. Z. Z. P. P. i H. Oddziału w Ostrowie Pozn.

zmarł dnia 5 kwietnia b. r., przeżywszy lat 52

Cześć Jego pamięci!

**ś. p.**

# Edward Słupski

urzędnik firmy Zieleniewski—Fitzner—Gamper członek Zarządu P. Z. Z. P. P. i H. Oddz. w Dąbrowie Górn. oraz skarbnik tegoż Oddziału

zmarł dnia 2 marca 1930 r. przeżywszy lat 38

Zmarły należał do najgorliwszych członków Oddziału, piastując powierzony sobie mandat z całą godnością i wytrwałością.

Wskutek śmierci ś. p. Edwarda Słupskiego Oddział Dąbrowa stracił jednego z czołowych członków swego Zarządu, przez co wyraża swój żal a pamięć o nim wśród grona jego kolegów pozostanie niezatartą.

Cześć Jego pamięci!

**Na cegiełkę Domu Związkowego wpłacił:**

kol. Kondek Stanisław z Oddziału Olkusz . . . . Zł. 20.—

Redaktor: Wiktor Kościński Wydawca: Polski Związek Z. P. P. i H.

Sosnowieckie Zakłady Graficzne Spółka z ogr. odp. w Sosnowcu.